

# #ihk\_standpunkte:

## Frauen in Führung bringen



# #ihk\_standpunkte: Frauen in Führung bringen


Darum geht's .....	3
Anteil von Frauen in Führungspositionen im IHK-Gebiet bei rund 30 Prozent .....	4
Anteil weiblicher Führungskräfte bei HR-Unternehmen deutlich geringer .....	5
Je mehr Beschäftigte, desto niedriger der Anteil weiblicher Führungskräfte .....	6
Anteil weiblicher Führungskräfte in Verkehr und produzierendem Gewerbe deutlich geringer .....	7
Anteil weiblicher Neugründungen unter niedersächsischem Durchschnitt .....	8
Nur in Hameln-Pyrmont sind mehrheitlich Frauen beschäftigt .....	9
Männer dominieren Vollzeitstellen, Frauen sind mehrheitlich in Teilzeit .....	10
#ihk_standpunkte – Handlungsfelder aus Sicht der IHK Hannover .....	11
Das Frauennetzwerk und weitere Angebote der IHK Hannover.....	13
Impressum .....	14





## Darum geht's:


In einer komplexen Welt, in der wir immer wieder neu nach Lösungen für neue Krisen suchen müssen, kann es sich unsere Gesellschaft nicht leisten, auf weibliche Talente zu verzichten. Dies hat vor Kurzem auch das schwedische Nobelpreiskomitee gewürdigt, indem es den Wirtschafts-Nobelpreis 2023 an die Ökonomin Claudia Goldin für ihre Forschungen zur Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verlieh. Um diese Rolle zu stärken, muss es das Ziel sein, die Teilhabe von Frauen am Berufsleben zu verbessern.



Frauen in Führungspositionen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu: Sie bringen weibliche Perspektiven in wirtschaftliche und gesellschaftliche Entscheidungsprozesse ein, schaffen die Voraussetzungen für mehr weibliche Partizipation und fördern ein entsprechendes Bewusstsein. Gleichzeitig können sie in ihrer Funktion ein Vorbild für andere Frauen sein.

Darüber hinaus hat der demografische Wandel den Fachkräftemangel in Deutschland in vielen Branchen und Regionen verstärkt und zu einer wirtschaftlichen Herausforderung werden lassen. Die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit ist somit auch eine elementare Strategie, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Um den Anteil von Frauen sowohl in Führungspositionen als auch in Beschäftigung zu erhöhen, müssen Arbeitgebende, Politik und Verwaltung sowie Frauen selbst gemeinsam daran arbeiten, die Rahmenbedingungen zu verbessern, damit der Arbeitsmarkt und insbesondere Führungspositionen für Frauen attraktiver werden. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, die Gleichstellung von Mann und Frau im Berufsleben oder die frühzeitige Begeisterung von Mädchen und jungen Frauen für MINT-Berufe, Unternehmertum und Führungsaufgaben sind nur einige Beispiele, die Anreize schaffen können.



Die IHK Hannover setzt sich mit ihrem Netzwerk für Unternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen aus der Region dafür ein, dass der Anteil von Frauen in Unternehmen in der Region Hannover sowie den Landkreisen Diepholz, Nienburg, Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Göttingen und Northeim steigt. Neben Austausch- und Beratungsmöglichkeiten bietet sie ihren Mitgliedern die Möglichkeit, sich im Rahmen von Aktionen wie dem IHK-Girls' Day „Ich werde Chefin!“ selbst für den weiblichen Nachwuchs zu engagieren. Gleichzeitig möchte sie ihren Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung weitere Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.



# Anteil von Frauen in Führungspositionen im IHK-Gebiet bei rund 30 Prozent

Zum Ende des 3. Quartals im Jahr 2023 wurden im Gebiet der IHK Hannover 129.112 Führungspersonen gezählt. 39.070 davon waren weiblich, was einem Anteil von 30,3 Prozent entspricht.<sup>1</sup>

Regional betrachtet schwankt der Anteil weiblicher Führungskräfte. Während Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Diepholz und Hildesheim deutlich über dem Durchschnitt liegen, bilden Nienburg (Weser) und die Region Hannover mit jeweils 29,5 Prozent das Schlusslicht im IHK-Gebiet. Absolut betrachtet arbeiten in der Region Hannover allerdings 17.523 Frauen als Unternehmerin oder in Führungspositionen. Das ist fast die Hälfte aller weiblichen Führungskräfte im IHK-Gebiet (44,9 %).

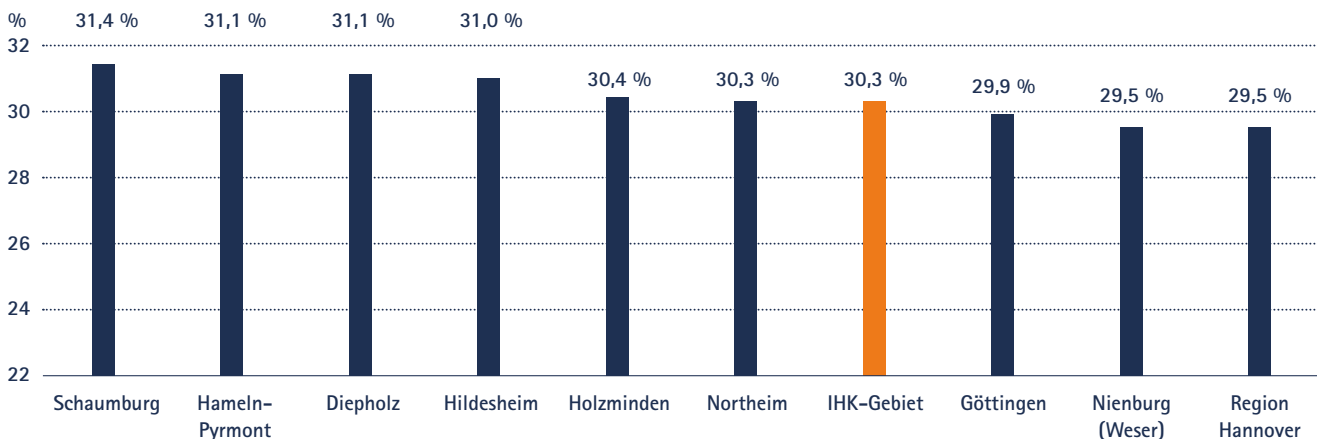


**Doris Petersen**

hannoverimpuls GmbH  
Geschäftsführerin

Solange wir noch über Gleichstellung reden müssen, sind wir noch nicht dort angekommen, wo wir hinwollen. Daher gilt es also weiter, nicht nachzulassen und Bewusstsein sowie Sichtbarkeit für die vielen top-qualifizierten Frauen in dieser Region zu schaffen.

## Frauen in Führungspositionen im Gebiet der IHK-Hannover



Quelle: IHK Hannover, 2023

<sup>1</sup> Die Auswertung bezieht sich, soweit nicht anders angegeben, auf die vorliegenden Daten der IHK Hannover. Erfasst wurden zum einen Führungskräfte, die im Handelsregister beispielsweise als Geschäftsführerin, Prokuristin oder Gesellschafterin ausgewiesen werden und damit offiziell die Betriebe führen. Zum anderen wurden auch Betriebsinhaberinnen im Bereich der Kleingewerbetreibenden gezählt. Nicht berücksichtigt sind Führungspersönlichkeiten aus der zweiten Leitungsebene wie Produktionsleiterinnen oder Abteilungsleiterinnen.



**Karoline Eggert**

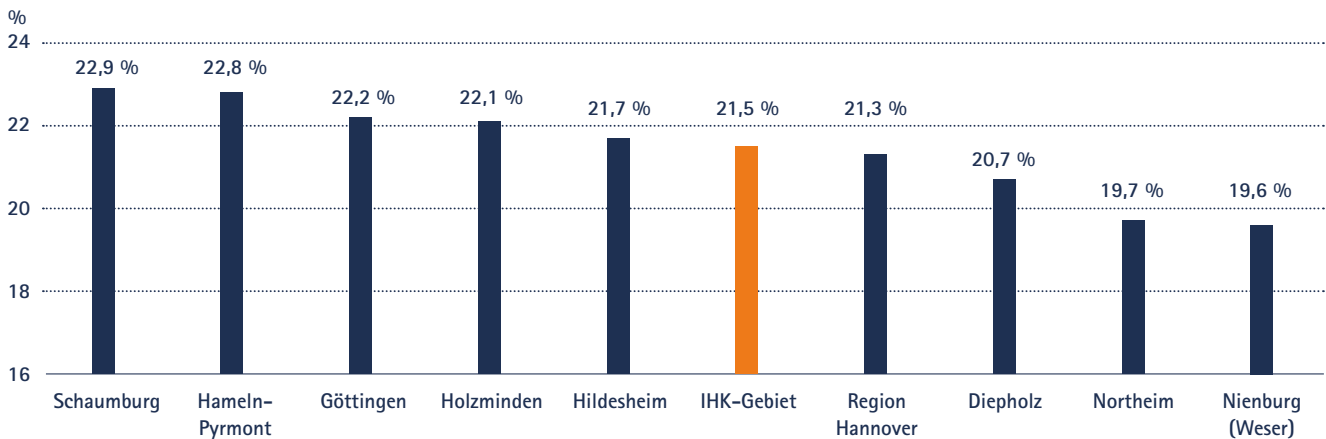
Ulrich Eggert GWK mbH  
Inhaberin/Geschäftsführung

Führung ist weiblich. Kompetent, qualifiziert, unaufgeregt ohne Machtgerangel.

# Anteil weiblicher Führungskräfte bei HR-Unternehmen deutlich geringer

Vergleicht man Unternehmen, die im Handelsregister eingetragen sind (HR-Unternehmen) mit Kleingewerbetreibenden (KGT), so fällt auf, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in HR-Unternehmen mit 21,5 Prozent im Durchschnitt deutlich geringer ausfällt als bei KGT (33,9 %).

## Frauen in Führungspositionen im Gebiet der IHK-Hannover, HR-Unternehmen

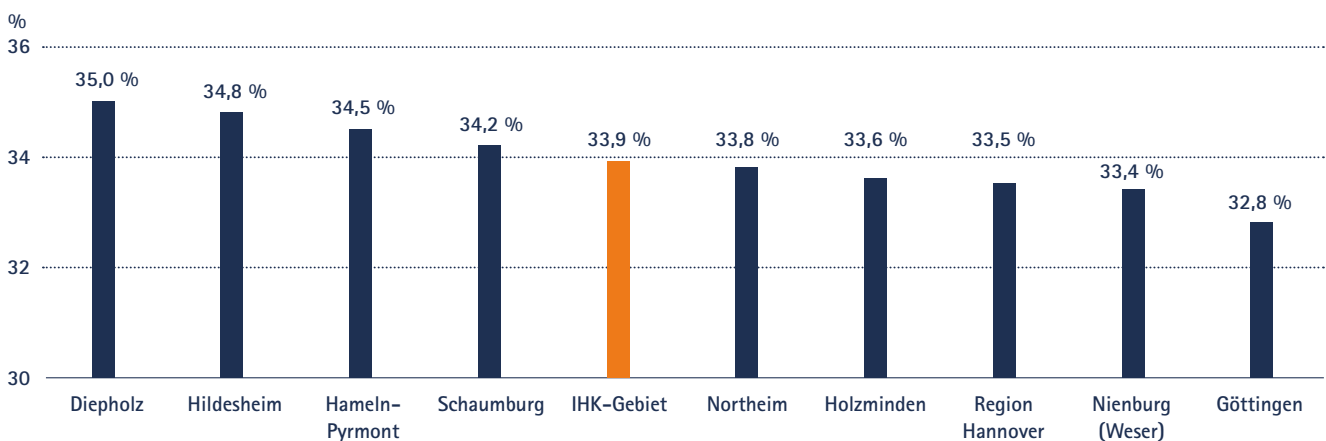


Quelle: IHK Hannover, 2023

Auch hier lassen sich regionale Unterschiede erkennen. Während Schaumburg, Hameln-Pyrmont und Hildesheim sowohl in HR-Unternehmen als auch bei KGT einen vergleichsweise hohen Frauenanteil in Führungspositionen aufweisen können, liegen Nienburg (Weser), Northeim und die Region Hannover jeweils unter dem Durchschnitt.

Diepholz führt mit 35,0 Prozent das Ranking bei den KGT, während es bei HR-Unternehmen mit nur 20,7 Prozent einen der hinteren Plätze belegt. Göttingen und Holzminden sind bei den HR-Unternehmen vergleichsweise gut aufgestellt, während sie bei den KGT unter dem Durchschnitt liegen – Göttingen bildet mit 32,8 Prozent das Schlusslicht.

## Frauen in Führungspositionen im Gebiet der IHK-Hannover, KGT



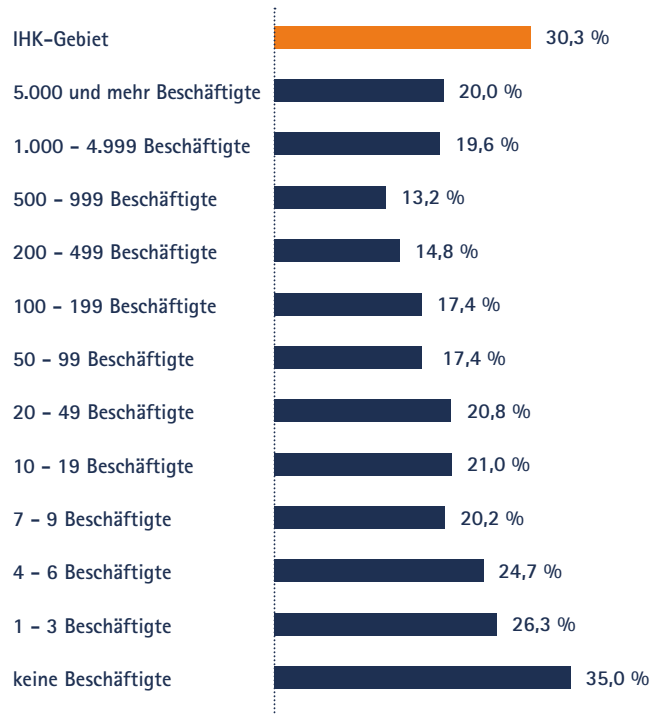
Quelle: IHK Hannover, 2023

# Je mehr Beschäftigte, desto niedriger der Anteil weiblicher Führungskräfte

Tendenziell ist festzustellen, dass der Anteil weiblicher Führungspersonen mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Während bei Unternehmen ohne Beschäftigte mehr als jede dritte Führungsposition weiblich besetzt ist, beträgt der Anteil bei Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten etwas mehr als ein Achtel.

Eine Ausnahme bilden die Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten. Hier liegt der Anteil weiblicher Führungspersonen mit etwa 20 Prozent deutlich über den Zahlen der mittleren Betriebsgrößenklassen (50 bis 999 Beschäftigte). Die Gründe hierfür können vielschichtig sein. Unter anderem haben wahrscheinlich die gesetzlichen Vorgaben für börsennotierte Unternehmen mit Aufsichtsräten und Vorständen (die in der Regel eine höhere Beschäftigtenzahl haben) dazu beigetragen. Doch auch mittlere Betriebsgrößenklassen werden es sich in Zukunft nicht leisten können, auf die weibliche Perspektive in Führungspositionen zu verzichten, wenn sie die besten Lösungen für ihr Unternehmen finden wollen.

## Frauen in Führungspositionen im Gebiet der IHK-Hannover nach Betriebsgrößenklasse



Quelle: IHK Hannover, 2023



# Anteil weiblicher Führungskräfte in Verkehr und produzierendem Gewerbe deutlich geringer

Zwischen den verschiedenen Branchen weist der Anteil weiblicher Führungskräfte enorme Schwankungen auf. Während in Handel, Gastgewerbe und sonstigen Dienstleistungen (fast) jede dritte Führungsposition weiblich besetzt ist, beträgt der Anteil im Verkehr und produzierenden Gewerbe weniger als ein Fünftel.



**Sabine Hanisch**

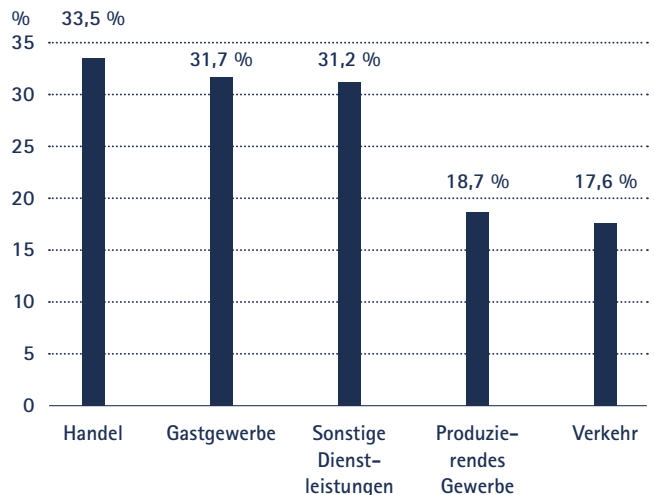
Futura Personalentwicklung GmbH  
Geschäftsführende Gesellschafterin

**D**urch Diversität in jeglicher Hinsicht – auch und vor allen Dingen in der Führungsetage – erreichen wir eine Vielfalt der

Perspektiven. So können z. B. blinde Flecken aufgedeckt und beseitigt werden und wir können auf sich verändernde Situationen kreativer und schneller reagieren.

## Frauen in Führungspositionen nach Wirtschaftszweigen

Stand: Juni 2023



Quelle: IHK Hannover, 2023

Treffen des Frauennetzwerks am 5. Juli 2023 in der IHK. Christian Bredlow hat durch ein World Café zum Thema „Arbeitskräfte finden und binden“ geführt



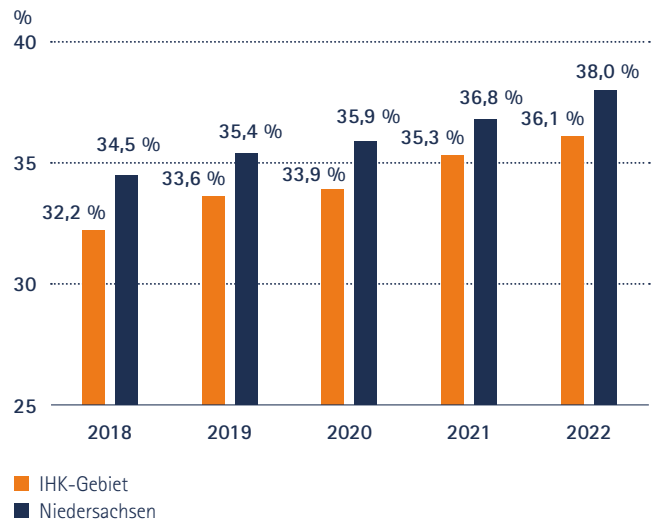
# Anteil weiblicher Neugründungen unter niedersächsischem Durchschnitt

Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil bei Neugründungen von Einzelunternehmen bei 36,1 Prozent. 2018 waren es noch 32,2 Prozent. Das ist ein Anstieg von fast 4 Prozentpunkten innerhalb von fünf Jahren. Allerdings liegt der Frauenanteil im IHK-Gebiet damit nach wie vor etwa 2 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Durchschnitt.

Im regionalen Vergleich liegen Diepholz und Hameln mit mehr als 39 Prozent Frauenanteil im Bereich der Neugründungen nicht nur weit über dem IHK-internen, sondern auch über dem niedersächsischen Durchschnitt. Northeim, Schaumburg, Nienburg und Göttingen liegen mit ihren Werten im Mittelfeld, während Hildesheim, Region Hannover und Holzminden mit weniger als 36 Prozent das Schlusslicht bilden.

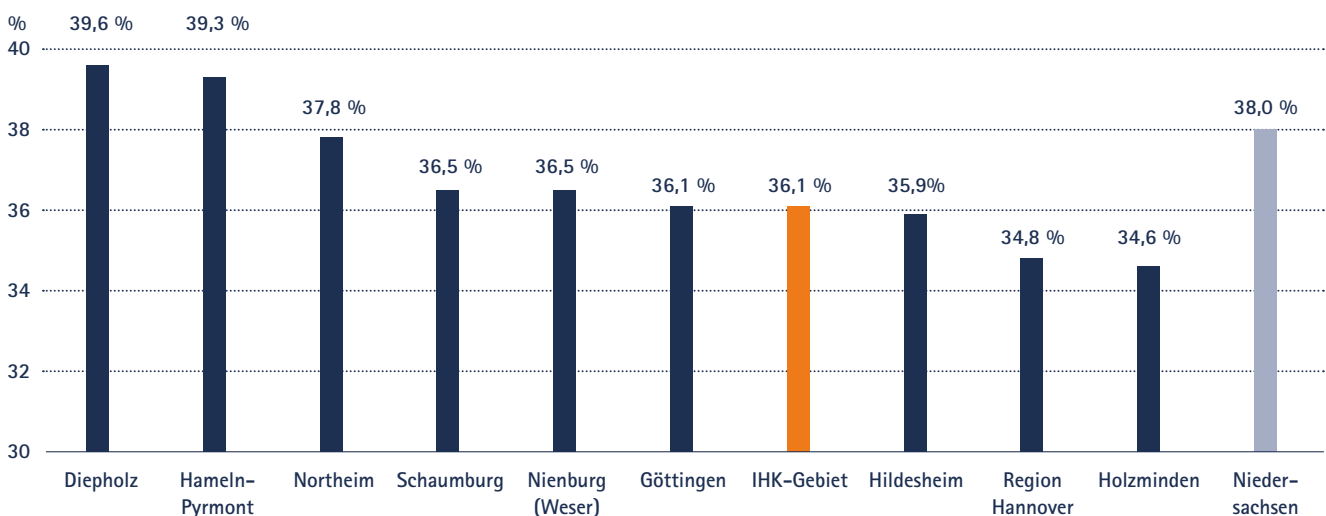
Die Angaben beziehen sich auf echte Neugründungen und umfassen Betriebsgründungen, Kleingewerbe sowie Nebentätigkeiten. Übernahmen bestehender Betriebe und Zuzüge wurden nicht berücksichtigt.

## Anteil Frauen bei Neugründungen von Einzelunternehmen



Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen.

## Anteil Frauen bei Neugründungen von Einzelunternehmen im Jahr 2022



Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen.



# Nur in Hameln-Pyrmont sind mehrheitlich Frauen beschäftigt

Von 2018 bis 2022 lag der Frauenanteil in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im IHK-Gebiet durchgängig bei rund 47 Prozent. In fast allen Regionen ist die Mehrheit dieser Stellen mit Männern besetzt. Einzig in Hameln betrug der Frauenanteil über 50 Prozent und erreichte mit 50,9 Prozent im Jahr 2022 den höchsten Wert der vergangenen fünf Jahre.



**Monika Mersmann**

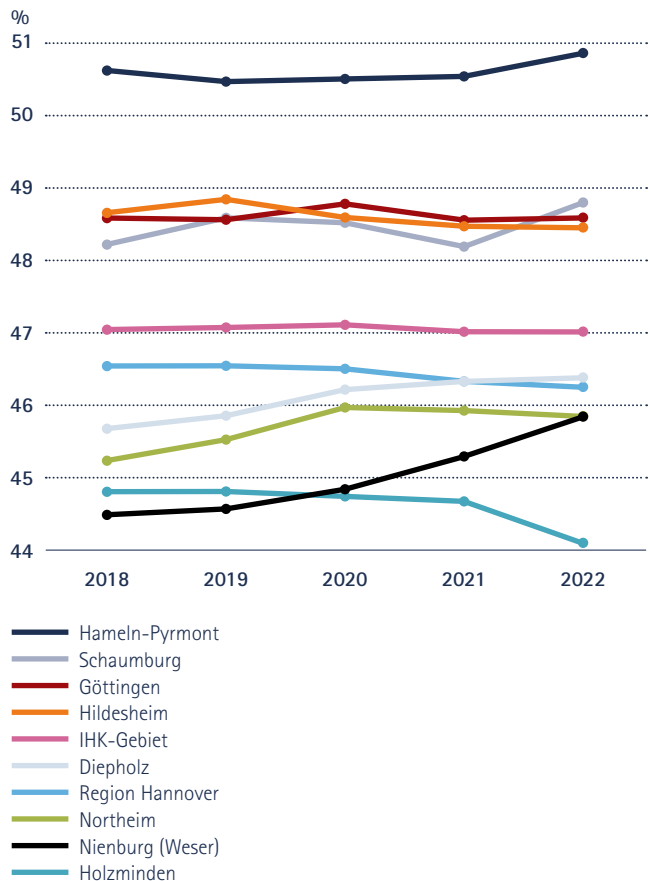
Die Sprachprofis GmbH  
Geschäftsführerin

**E**rst mit gemischten Führungsteams entfalten Unternehmen ihr volles Potenzial. Darauf kann der Standort Deutschland nicht mehr verzichten.

Darüber hinaus ist der Frauenanteil in den Regionen im Zeitablauf größtenteils konstant. In Schaumburg, Göttingen und Hildesheim schwankt er zwischen 48 und 49 Prozent und liegt damit durchgängig über dem Durchschnittswert des IHK-Gebiets. In den anderen Regionen ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich, wobei in Nienburg, Northeim und Diepholz ein positiver Trend erkennbar ist, während der Wert in der Region Hannover und Holzminden im gleichen Zeitraum gesunken ist.

## Anteil Frauen an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Stichtag: jeweils 31. Dezember



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen), Deutschland Länder und Kreise, Nürnberg.



Treffen des Frauennetzwerks am 12. Oktober 2023 in der IHK. Gesa Lischka (links) hat einen Vortrag zum Thema „Erfolgreiche Markenführung in Krisenzeiten“

# Männer dominieren Vollzeitstellen, Frauen sind mehrheitlich in Teilzeit

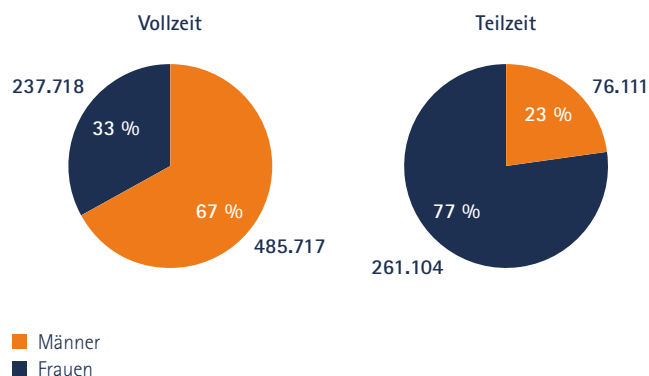
Im Juli 2023 gab es im IHK-Gebiet insgesamt 723.435 Stellen in Vollzeit und 337.215 Stellen in Teilzeit. Während der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen nur 33 Prozent betrug, waren 77 Prozent der Teilzeitstellen mit Frauen besetzt. Das bedeutet auch, dass die Mehrheit aller Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, in Teilzeit arbeitet (52,3 %), während 86,5 Prozent der Männer eine Vollzeitstelle haben.

Der hohe Anteil an Frauen, die in Teilzeit arbeiten, deutet darauf hin, dass das weibliche Potenzial auf dem Arbeitsmarkt aktuell nicht vollständig genutzt wird. Neben der beruflichen Weiterentwicklung weiblicher Arbeitskräfte bietet sich hier auch eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen, wenn es gelingt, möglichst viele Teilzeitarbeitende – insbesondere Frauen – dazu zu bewegen, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Vor dem Hintergrund, dass der Trend in der jüngeren Generation aktuell Richtung Teilzeit geht, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so gut wie möglich motiviert werden, geringe Stundenzahlen weiter zu erhöhen.

Regional betrachtet variiert der Frauenanteil bei Vollzeitstellen zwischen 34,5 (HamelN-Pyrmont) und 27,4 Prozent (Holzminden). Neben Hameln-Pyrmont liegt der Wert auch in der Region Hannover (34,1 %) und in Göttingen (33,7 %) über dem IHK-Durchschnitt.

## Anteil Frauen an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Voll- und Teilzeit

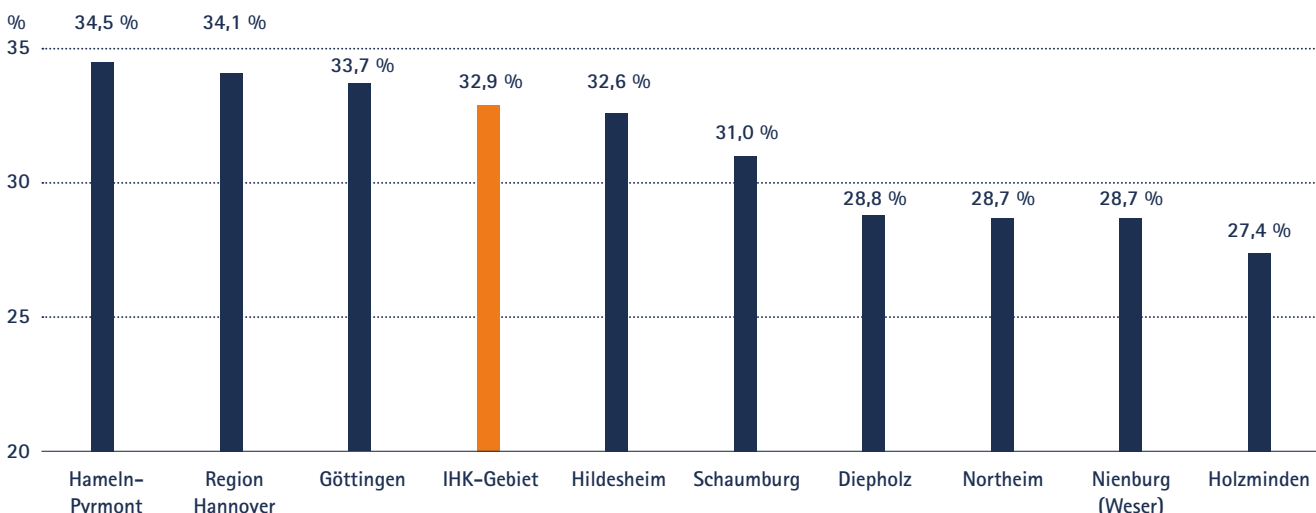
Berichtsmonat: Juni 2023



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Frauen und Männer, Northeim, Nürnberg, Juli 2023.

## Anteil Frauen an Vollzeitstellen nach Regionen

Berichtsmonat: Juni 2023



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Frauen und Männer, Northeim, Nürnberg, Juli 2023.

## #ihk\_standpunkte:

# Handlungsfelder aus Sicht der IHK Hannover

Die vorangehende Analyse zeigt, dass das Potenzial weiblicher Talente sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in Führungsetagen noch nicht vollständig ausgeschöpft ist. Gleichwohl kann es sich unsere Gesellschaft nicht leisten auf die weibliche Perspektive verzichten, wenn es darum geht, die besten Ideen und besten Lösungen für akute Problemstellungen zu finden. Ein wachsender Fachkräftemangel verleiht dem Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt zusätzlich Bedeutung.

Unternehmen und Arbeitgebende, Politik und Verwaltung sowie Frauen selbst müssen jetzt die Initiative ergreifen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen und im Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen. Gemeinsam können sie Frauen fördern, anwerben und motivieren und insbesondere die Rahmenbedingungen in ihrem jeweiligen Einflussbereich aktiv anpassen. Wichtig ist dabei, die Handlungsfreiheit der Unternehmen nicht durch gesetzliche Regelungen einzuschränken. Die folgenden Maßnahmen können dazu beitragen, sowohl Führungspositionen als auch Arbeitsmarktbedingungen für Frauen attraktiver zu gestalten.

### 1. Familienfreundliche Unternehmenskultur

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur bietet sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit, Familie und Beruf flexibel zu vereinbaren und sich gegenseitig zu unterstützen. Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsplätze gehören dabei inzwischen zu den klassischen Maßnahmen. Für Führungspositionen stellen Modelle wie „Führen in Teilzeit“ oder Jobsharing mögliche Alternativen dar. Größere Unternehmen könnten über einen eigenen Betriebskindergarten nachdenken, kleinere vielleicht ein Eltern-Kind-Büro einrichten.



**Sinah Koelman**

Zoo Hannover gGmbH  
Leitung Personal

**E**rfolgreiche Führung beginnt bei mir selbst. Den Blick zunächst nach innen zu richten und sich der eigenen Gedanken, Emotionen und

Haltungen bewusst zu sein, bedarf Mut. Doch wer sich selbst führt, führt auch andere.

### 2. Ausbau von Betreuungsangeboten und Infrastruktur

Damit Familie und Beruf sich besser vereinbaren lassen, muss der Ausbau öffentlicher Betreuungsangebote vor allem für Kinder, aber auch für pflegebedürftige Familienangehörige verstärkt vorangetrieben werden. Der Ausbau der Infrastruktur für mobile Arbeitsplätze kann darüber hinaus für Unternehmen die nötige Voraussetzung schaffen, um diese überhaupt erst anzubieten. Hier stehen vor allem Politik und Verwaltung in der Verantwortung.

### 3. Frauen gezielt anwerben und unterstützen

Eine umfangreiche Kommunikation nach außen wie innen kann ebenfalls dazu beitragen, Frauen für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Innerhalb des Unternehmens sollten so die Zufriedenheit und weitere Wünsche oder Bedürfnisse der Mitarbeitenden erfragt werden, um die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Nach außen sollten insbesondere familienfreundliche Maßnahmen und weitere Vorteile des Unternehmens präsentiert werden, um weibliche Fachkräfte gezielt anzusprechen und anzuwerben.

Um den Anteil von Frauen im Unternehmertum zu steigern, sollten Politik und Verwaltung Fördermöglichkeiten für Existenzgründerinnen schaffen und sie weiter ausbauen.

#### 4. Mädchen und junge Frauen frühzeitig fördern

Eine Möglichkeit, um speziell den weiblichen Nachwuchs auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen, sind Girls' Day-Angebote oder Praktika in Zusammenarbeit mit Schulen. Auf diese Weise können den Schülerinnen sowohl entsprechende Berufsbilder als auch die Vorteile des eigenen Unternehmens vermittelt werden.

Schulangebote oder andere Initiativen können außerdem dazu beitragen, Mädchen und jungen Frauen die MINT-Berufe näherzubringen oder sie mit Karriereperspektiven wie Unternehmerin und Führungskraft frühzeitig vertraut zu machen.



**Miriam Engel**

loyalworks by Miriam Engel  
Inhaberin

**M**ehr Frauen in Führung und gemischte Unternehmensspitzen führen zu mehr Toleranz und Empathie, mehr Fokus auf stärkenorientierten Personaleinsatz, ein angenehmeres Betriebsklima und oft auch zur Erschließung neuer, weiblicher Zielmärkte.

#### 5. Führung beanspruchen

Frauen können selbst dazu beitragen, den weiblichen Anteil an Führungspositionen und im Arbeitsmarkt zu erhöhen. Erster Schritt kann es sein, die eigenen Talente und Fähigkeiten zu nutzen und gezielt weiterzuentwickeln. Dazu gehört neben der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Coachings, dass Führungspositionen von ihnen letzten Endes auch beansprucht werden.

Gleichzeitig sollten Frauen mit guten unternehmerischen Ideen und Konzepten groß denken und selbstbewusst in die Umsetzung gehen. Auch Frauen dürfen und sollten große Unternehmen gründen und leiten. Das kann in Zusammenarbeit mit Dritten geschehen.

#### 6. Netzwerke und Mentoring

Auf dem Weg ins Unternehmerintum und in Führungspositionen sollten Frauen sich Verbündete suchen, zum Beispiel in Form eines Netzwerks, eines Mentors oder einer Mentorin. Das Frauennetzwerk der IHK Hannover bietet dafür einen möglichen Rahmen. Verbündete können auch Männer sein, die für das Thema Frauenförderung sensibilisiert sind. Hier können Frauen die Initiative ergreifen und aktiv aufklären.

Schließlich können Frauen für andere Frauen eintreten und sie motivieren, zum Beispiel indem sie selbst Mentorin werden oder in ihrer eigenen Position als Vorbild agieren.



Treffen des Frauennetzwerks am 14. Februar in der IHK Hannover. Prof. Dr. Martina Peuser hat einen Vortrag zum Thema „Digital Leadership“ gehalten.



## Das Frauennetzwerk und weitere Angebote der IHK Hannover

Das Frauennetzwerk der IHK Hannover richtet sich an Unternehmerinnen, Gründerinnen und Frauen in Führungspositionen aus dem Gebiet der IHK Hannover. Dazu gehören neben der Region Hannover die Landkreise Diepholz, Nienburg, Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Göttingen und Northeim. Etwa drei Mal pro Jahr kommen die Teilnehmerinnen zusammen, um sich gemeinsam auszutauschen. Jedes Treffen hat dabei einen thematischen Fokus. Neben einem fachlichen Input gibt es für die Teilnehmerinnen reichlich Raum für Diskussion – sei es an Thementischen oder während des Netzwerkers vor und nach der Veranstaltung.

Das Netzwerk bietet den Frauen die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen und sich Verbündete zu suchen. Neben der eigenen Weiterentwicklung setzen sich die Teilnehmerinnen auch dafür ein, andere Frauen und Mädchen für die Selbstständigkeit und für Führungspositionen zu begeistern. Ein Beispiel hierfür ist die IHK-Girls' Day-Aktion „Ich werde Chefin!“, bei der Schülerinnen einen Tag lang den Arbeitsalltag einer Unternehmerin oder weiblichen Führungskraft kennenlernen.



**Kathrin Hornke**

Blickrichtungmediation.de  
Geschäftsführerin

**W**ir benötigen mehr Frauen in Führungspositionen als Vorbildfunktion. Das Netzwerk ist eine gute Plattform sich

gemeinsam stark zu machen für gerechte Bezahlung und gerechte Verteilung von Aufgaben und Positionen in Familie, Wirtschaft und Gesellschaft.



**Silke Goudswaard**

Silke Goudswaard Marketingberatung

**F**rauen führen intuitiv in einem aktuell modernen Führungsstil: mit Empathie und Vertrauen, was sich positiv auf die Motivation des Teams

auswirkt. Initiativen wie das Frauennetzwerk der IHK sind hierfür die richtigen Plattformen, in denen Frauen sich gegenseitig unterstützen können, um Führungspositionen anzustreben und zu erreichen.

Interessierte können sich für das Netzwerk online anmelden. Alle Informationen zu den kommenden Veranstaltungen erhalten sie dann per E-Mail:

[www.hannover.ihk.de/frauennetzwerk](http://www.hannover.ihk.de/frauennetzwerk)

Neben dem Frauennetzwerk berät die IHK Hannover ihre Mitgliedsunternehmen in verschiedenen Bereichen der Unternehmensführung. In diesem Rahmen macht sie sich auch dafür stark, dass noch mehr Frauen den Schritt in die Selbstständigkeit wagen. Das Angebot reicht von der Existenzgründungsberatung, über Förderprogramme bis hin zur Unternehmensnachfolge. Das notwendige Wissen vermittelt die IHK über vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Fach- und Führungskräfte. Außerdem berät sie Schülerinnen und Schüler zu verschiedenen Ausbildungsberufen und zeigt ihnen damit verbundene Karriereperspektiven auf.



Industrie- und Handelskammer  
Hannover

## Impressum

### Herausgeberin

Industrie- und Handelskammer Hannover  
Bischofsholer Damm 91 · 30173 Hannover  
Tel. 0511 3107-0 · Fax 0511 3107-333  
[www.hannover.ihk.de](http://www.hannover.ihk.de)

### Redaktion

Annina Häfemeier  
Strategie und Region  
Tel. 0511 3107-305  
[annina.haefemeier@hannover.ihk.de](mailto:annina.haefemeier@hannover.ihk.de)

Klaus Pohlmann  
Kommunikation  
Tel. 0511 3107-269  
[klaus.pohlmann@hannover.ihk.de](mailto:klaus.pohlmann@hannover.ihk.de)

### Layout und Gesamtherstellung

Frank Loeser grafik+design  
Kampstraße 59 · 30629 Hannover  
Tel. 0511 668661  
[info@frank-loeser.com](mailto:info@frank-loeser.com)

### Bildnachweise

IHK Hannover  
Fotos der Zitatgeberinnen: Doris Petersen, Karoline Eggert,  
Sabine Hanisch, Monika Mersmann, Sinah Koelman, Miriam Engel,  
Silke Goudswaard, Kathrin Hornke

Stand: Dezember 2023



Die Broschüre finden Sie online unter  
[www.hannover.ihk.de/ihk\\_standpunkte](http://www.hannover.ihk.de/ihk_standpunkte)